

Ганеш Рамасамі, Ву Менлін

Вивчення внутрішніх чинників, що впливають на якість роботи та плинність кадрів у китайській сфері освітніх послуг

Організації мусять утримувати стійку конкурентну перевагу коштом робочої сили. Активне залучення працівників може підвищити мотивацію та гарантувати внутрішню задоволеність роботою. Метою цього дослідження є аналіз впливу перспективних внутрішніх чинників на прагнення професорсько-викладацького складу змінити місце роботи у сфері освітніх послуг у провінції Аньхой, Китай. Застосований метод кількісного дослідження з використанням теорії Деніела Пінка та анкети, що складається з 51 пункту. Дослідження спирається на 5-бальну шкалу Лайкерта. Для аналізу даних у програмному забезпеченні SPSS версії 23 застосовано наймовірнішу вибірку з використанням методу сніжного кому для 403 повністю заповнених відповідей. Кореляційний аналіз Пірсона виявив значущу і стійку зворотну залежність між наміром співробітників змінити роботу та всіма дослідженими незалежними змінними ($r^2 = 55,06$ для розширення можливостей у сфері управлінської поведінки, $r^2 = 54,76$ для розширення психологічних можливостей, $r^2 = 54,46$ для можливості кар'єрного росту, $r^2 = 63,84$ для організаційної прихильності та $r^2 = 27,46$ для винагороди). Також проведений множинний регресійний аналіз. Оцінювання моделі показує скориговане значення $R^2 0,685$, що означає, що незалежні змінні в сукупності відповідають за приблизно 69% дисперсії залежної змінної, за винятком винагороди, яка демонструє значну позитивну кореляцію з наміром змінити роботу. Однак не можна ігнорувати вплив винагороди як чинника замовчування. Необхідно забезпечити належне надання цієї базової винагороди, тобто щоб винагорода відповідала фундаментальним вимогам працівника та підвищувала внутрішню мотивацію.

Ключові слова: зайнятість, винагорода, організаційні зобов'язання, психологічний добробут, розширення можливостей

Класифікація JEL: M12, M54, O15



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.